BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai kesimpulan berdasarkan hasil penelitian penulis tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor".

1. Gambaran mengenai Lingkungan Kerja di Bappeda Kota Bogor dari hasil perhitungan WMS berada dalam kategori baik dengan skor 3,99 ini artinya lingkungan kerja mulai dari lingkungan kerja fisik baik yang berhubungan langsung dengan pegawai ataupun tidak serta lingkungan kerja non fisik, sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan dari para pegawai. Untuk indikator lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), penerangan, kelembaban, keamanan, dan suasana kerja sudah berada dalam kategori sangat baik yang artinya Bappeda Kota Bogor telah menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pegawainya seperti peralatan kerja yang memadai, penerangan yang sesuai, hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan pegawai maupun antar pegawai. Sedangkan nilai kecenderungan rendah terdapat pada indikator bising, pewarnaan, ruang gerak, pengawasan, dan perlakuan. Hal ini menggambarkan bahwa perlu adanya peningkatan seperti dalam hal pemberian alat peredam suara bagi ruangan yang memiliki tingkat sensitivitas tinggi dan penataan tata ruang serta tata letak seperti meja, kursi, dan peralatan kerja lainnya agar mobilitas kerja dapat berjalan lancar.
2. Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,09 yang artinya kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kota Bogor berada dalam kategori sangat baik. Dapat dinyatakan bahwa pegawai telah mencapai kepuasan kerja dimana pegawai merasa senang dan puas dengan setiap pekerjaannya. Sedangkan nilai kecenderungan terendah terdapat pada satu indikator yaitu indikator kesempatan untuk maju, hal ini menunjukkan bahwa Bappeda Kota Bogor belum optimal dalam pemberian kesempatan untuk maju bagi pegawai.

3. Sedangkan hasil hipotesis untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor menghasilkan nilai sebesar 0,454 yang artinya bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor memiliki hubungan yang sedang namun tetap signifikan dan positif berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi. Adapun besarnya koefisien determinasi yang memperoleh nilai 20,6% dimana meningkat atau menurunnya kepuasan kerja ditentukan oleh lingkungan kerja sebesar 20,6% dan 79,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel penelitian ini. Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Bappeda Kota Bogor.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kota Bogor. Hal tersebut berdasarkan uji yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di Bappeda Kota Bogor termasuk dalam kategori baik.

Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk lembaga dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar tercapainya kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga apabila mengalami kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawainya.

Maka dari itu perlunya usaha bagi organisasi untuk mencapai kepuasan kerja pegawai salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai dalam mencapai keberhasilan.

5.3 Rekomendasi

5.3.1 Bagi Pihak Lembaga

Dari hasil perhitungan WMS Lingkungan Kerja di Bappeda Kota Bogor sudah berada dalam kategori baik. Namun perlu diperhatikan kembali untuk

beberapa indikator diantaranya indikator bising dimana pihak lembaga perlu memberikan alat peredam bagi beberapa bidang yang lokasi tempat kerjanya berada di sekitar lingkungan yang kurang kondusif. Selanjutnya indikator pewarnaan, pihak lembaga dapat menyesuaikan pewarnaan dinding dengan keadaan pencahayaan di ruang kerja agar dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman dan tidak membuat mata menjadi lebih lelah. Indikator berikutnya adalah ruang gerak, bagi bidang yang memiliki peralatan yang banyak bisa ditempatkan di ruangan yang lebih luas atau disediakan ruangan khusus untuk menyimpan peralatan yang bisa digunakan secara bersama di ruang khusus agar pegawai memiliki ruang gerak untuk menjalankan setiap aktivitasnya. Kemudian, indikator pengawasan, pihak lembaga khususnya pimpinan dapat memberikan pengawasan secara berkala kepada para pegawai, dan yang terakhir mengenai indikator perlakuan, dimana pihak lembaga baik pimpinan maupun pegawai dapat memberikan perlakuan yang adil dan baik terhadap sesama baik itu yang berhubungan dengan pembagian pekerjaan ataupun dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor sudah berada dalam kategori sangat baik. Namun perlu diperhatikan untuk indikator kesempatan untuk maju, dalam hal ini lembaga perlu memperhatikan kembali mengenai kesempatan yang diberikan kepada setiap pegawai baik yang berhubungan dengan pelatihan, pengembangan, maupun promosi untuk setiap pegawainya.

Terakhir, skripsi ini diharapkan dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi pihak lembaga apabila gedung Bappeda Kota Bogor akan dipindah lokasikan ke tempat baru, dimana pihak lembaga dapat membentuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya agar kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini secara umum hanya melihat dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun jika dipelajari lebih lanjut terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Untuk itu peneliti menghimbau untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dalam faktor-faktor lainnya dan mengkaji lebih banyak referensi terkait.